

ARTIKEL

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN SERTA IMPLIKASINYA PADA KUALITAS LULUSAN PRODI KEPERAWATAN DI PROVINSI BANTEN

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, COMMITMENT AND COMPETENCE ON LECTURER PERFORMANCE AND THE IMPLICATIONS FOR THE QUALITY OF GRADUATES OF THE NURSING STUDY PROGRAM IN BANTEN PROVINCE

Oleh :
Elang Wibisana
NPM : 179010010



PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG 2023

ABSTRAK

Pembelajaran jarak jauh di era pandemic covid-19 melahirkan masalah dan kendala yang menghambat efektivitas pembelajaran dan mempengaruhi kualitas Pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara self regulated learning dan efikasi diri dimasa pandemi covid-19 pada mahasiswa keperawatan semester akhir Universitas Muhammadiyah Tangerang. Jenis penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional.

Populasinya seluruh mahasiswa keperawatan semester akhir dengan total sampling 72 orang. Instrument pengumpulan data berupa kuisioner yang telah diuji validitas. Teknik analisa data menggunakan uji korelasi rank spearman.

Hasilnya nilai signifikansi sebesar 0,000, maka ada hubungan antara self regulated learning dengan efikasi diri. Perolehan angka koefisien korelasi sebesar 0,405 bersifat positif, artinya tingkat kekuatan korelasinya kuat. Apabila individu memiliki self regulated learning yang tinggi maka efikasi diri untuk melakukan sesuatu juga tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitian terkait faktor lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap kedua variabel.

RINGKESAN

Pembelajaran jarak jauh di era pandemik Covid-19 ngalahirkeun masalah sareng halangan anu ngahalangan efektivitas diajar sareng mangaruhan kualitas pendidikan. Ulikan ieu miboga tujuan pikeun mikanyaho hubungan antara self-regulated learning jeung self-efficacy salila pandemik Covid-19 di mahasiswa keperawatan semester akhir di Universitas Muhammadiyah Tangerang. Ieu jenis panalungtikan kuantitatif kalawan desain cross sectional.

Populasi nya éta sakabéh mahasiswa keperawatan semester akhir kalayan jumlah sampling 72 urang. Instrumén ngumpulkeun data mangrupa angket anu geus diuji validitasna. Téhnik analisis data ngagunakeun uji korelasi rank Spearman.

Hasilna mangrupa nilai signifikansi 0,000, jadi aya hubungan antara self-regulated learning jeung self-efficacy. Pemerolehan koefisien korelasi 0,405 positif, hartina kuatna korelasina kuat. Lamun individu boga learning timer diatur tinggi, teras timer efficacy pikeun ngalakukeun hiji hal ogé luhur. Ieu

panalungtikan dipiharep bisa mekarkeun panalungtikan anu patali jeung faktor séjén anu bisa mangaruhan kana dua variabel.

ABSTRACK

Distance learning in the era of the covid-19 pandemic gave birth to problems and obstacles that hindered the effectiveness of learning and affected the quality of education. This study aims to determine the relationship between self-regulated learning and self-efficacy during the covid-19 pandemic in nursing students in the final semester of the University of Muhammadiyah Tangerang. This type of research is quantitative with a cross sectional design.

The population is all final semester nursing students with a total sampling of 72 people. The data collection instrument is in the form of a questionnaire that has been tested for validity. The data analysis technique used the Spearman rank correlation test.

The result is a significant value of 0.000, then there is a relationship between self-regulated learning and self-efficacy. The correlation coefficient of 0.405 is positive, meaning that the correlation strength level is strong. If the individual has high selfregulated learning, the self-efficacy of doing something is also high. This research is expected to be able to develop research related to other factors that may affect the two variables.

PENDAHULUAN

Para dosen juga berperan sebagai peneliti. Melalui penelitian yang relevan dan inovatif, mereka dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hasil penelitian ini bisa digunakan untuk meningkatkan produktivitas dan kompetensi sumber daya manusia di berbagai bidang.

Seiring dengan telah dikeluarkannya berbagai Undang-undang dan peraturan pemerintah yang berkaitan dengan pengembangan pendidikan, diantaranya: Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Tugas dan Fungsi Guru dan Dosen, Permendiknas No. 42 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen dan Undang-Undang No. 17 Tahun 2013 tentang Syarat minimal sebagai Dosen serta Undang-Undang No. 49 Tahun 2014 tentang standar nasional pendidikan tinggi, maka diharapkan pengembangan pendidikan, khususnya pengembangan pendidikan tinggi di Indonesia semakin berkembang dengan baik dan berkualitas, serta berkesinambungan.

Peningkatan kinerja dosen harus dilakukan perguruan tinggi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional sebagaimana yang dikemukakan pada Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003: "Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab". Dalam upaya mewujudkan hal tersebut maka perguruan tinggi harus menerapkan kebijakan kepada setiap dosennya melaksanakan Tri Dharma Perguruan.

Provinsi Banten adalah sebuah Provinsi di Tatar Pasundan, serta wilayah paling barat di Pulau Jawa, Provinsi ini pernah menjadi bagian dari Provinsi Jawa Barat, namun pada tahun 2000 memekarkan diri, dengan keputusan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2000 dengan Pusat pemerintahannya di Kota Serang. Provinsi Banten telah mengembangkan Pendidikan disegala strata dan berbagai program studi.

Menurut Jewell dalam Masykur dan Mardalis (2012) tinggi rendahnya kinerja

pegawai dipengaruhi dua hal utama, yaitu faktor organisasional dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi: Budaya Organisasi; komitmen organisasi, sistem imbal jasa yang meliputi kompensasi, pengembangan karir, faktor lain yaitu kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja dan budaya kerja, fungsi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, motivasi, kompetensi, yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup.

Menurut Rivai (2017) peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam dunia perguruan tinggi. Dalam tatanan ekonomibarunya, manusia merupakan titik sentral di dalam suatu sistem kerja. Terutama sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi, dan komitmen yang tinggi terhadap lembaganya, serta memiliki kepemimpinan yang kuat.

Berdasarkan hasil pra survey tentang Kualitas Lulusan Keperawatan melalui kuesioner terhadap 30 orang responden seperti terlihat dalam Tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2.
Kualitas Lulusan Prodi Keperawatan di Provinsi Banten

No.	Dimensi	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Sangat Tdk Baik	Rata-Rata
1	Praktik berdasarkan Etik, Legal, dan Peka Budaya	4	6	10	7	3	3,033
2	Praktik Keperawatan Profesional	3	5	11	7	4	2,866
3	Kepemimpinan dan Manajemen	6	8	7	6	3	2,940
4	Pendidikan dan Penelitian	4	6	10	7	3	3,067
5	Pengembangan Kualitas Personal dan Profesional	2	4	12	8	4	3,033
Nilai Rata-Rata Variabel Kualitas Lulusan							2,987

Sumber: Pra Survey 2020 (diolah)

Dari data Tabel 1.2. maka dapat diketahui bahwa jawaban responden tentang Kualitas lulusan pada Perguruan Tinggi Keperawatan, memiliki nilai rata-rata sebesar 2,987, hal ini memperlihatkan bahwa kualitas lulusan masih berada pada kategori "Cukup"

Adapun aspek yang paling lemah adalah dimensi Melaksanakan Penelitian, dengan demikian perlu ada upaya untuk lebih mengembangkan kinerja dosen, khususnya dimensi praktek keperawatan profesional perlu ditingkatkan secara konsisten dan berkesinambungan.

Adapun aspek yang paling lemah adalah dimensi kompetensi Sosial. Dengan demikian perlu ada upaya untuk lebih mengembangkan kompetensi dosen, khususnya dimensi kompetensi Sosial. secara konsisten dan berkesinambungan.

Sedangkan hasil observasi pada beberapa perguruan tinggi keperawatan di Provinsi Banten dapat disimpulkan bahwa : 1) Lingkungan area kampus yang masih belum kondusif, sehingga lingkungan kerja dosen masih belum kondusif, 2) Sarana dan prasarana yang dimiliki perguruan tinggi keperawatan masih belum memadai, 3) Masih terbatasnya kemampuan keuangan perguruan tinggi yang masih

mengandalkan pemasukan dari mahasiswa, 4) Pemberian reward dan punishment kepada dosen masih relative rendah/kurang memadai, 5) Pengembangan karier dosen masih belum efektif, hal ini ditunjukkan bahwa masih sedikit sekali dosen yang memiliki jabatan fungsional Lektor Kepala, 6) Tata kelola perguruan tinggi keperawatan di Provinsi Banten masih belum maksimal, masih banyak yang menggunakan tata kelola konvensional, 7) Kerjasama antara dosen dalam melaksanakan tugas masih belum terlaksana dengan baik sebagaimana mestinya, 8) Pengembangan Pendidikan dosen kejenjang lebih tinggi masih tergolong rendah, masih sangat sedikit yang memiliki gelar Doktor, 9) Kerjasama di antara perguruan tinggi keperawatan di Provinsi Banten masih dalam tahapan wacana, 10) Kerjasama diantara Yayasan pengelola perguruan tinggi keperawatan di Provinsi Banten masih belum terlaksana sebagaimana mestinya, 11) Kerjasama antara perguruan tinggi keperawatan di Provinsi Banten dengan pihak pemerintah daerah masih belum optimal.

Adapun yang menjadi alasan peneliti menetapkan judul dan lokus penelitian adalah sebagai berikut :

1. Provinsi Banten merupakan Provinsi yang berdekatan dengan Daerah Istimewa DKI Jakarta sebagai pusat pemerintahan dan pusat bisnis, tentunya memerlukan permintaan keperawatan yang cukup tinggi dan berkualitas.
2. Sesuai dengan salah satu visi dari Pemerintah Provinsi Banten yaitu Meningkatkan akses dan pemerataan pelayanan kesehatan berkualitas.
3. Semakin tingginya tuntutan dari masyarakat terhadap peran dan fungsi lembaga Pendidikan Tinggi Keperawatan.
4. Berdasarkan hasil observasi dan hasil Pra Survey ternyata Variabel penelitian, yang terdiri dari: terbatasnya kualitas lulusan Ners, lemahnya kinerja dosen; terbatasnya kompetensi dosen dan kurang kuatnya Komitmen dosen ,memperlihatkan kondisi yang masih belum mencapai hasil sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan informasi dan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Serta Implikasinya Pada Kualitas Lulusan Prodi Keperawatan di Provinsi Banten.

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Menurut Kinicki dan Williams (2018:7) "*Management is defined as the pursuit of organizational goals efficiently and effectively by integrating the work of people through planning, organizing, leading and controlling the organization's resources.*" Pada definisi tersebut menjelaskan bahwa manajemen sebagai pencapaian tujuan- tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan mengintegrasikan pekerjaan orang-orang melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya yang dimiliki organisasi. Efektif disini berarti berusaha mencapai tujuan-tujuan organisasi, sementara efisien berarti mencapai tujuan-tujuan tersebut dengan menggunakan sumber daya yang minimum yang artinya membuat penggunaan uang, waktu, material dan orang- orang dengan cara yang terbaik.

Sedangkan menurut Griffin, (2019:8). "*Management is a set of activities (including planning and decision making, organizing, leading, and controlling) directed at an organizations resources (human, financial, physical, and information), with the*

aim of achieving organizational goals in an efficient and effective manner” Manajemen sebagai fungsi ini meliputi fungsi perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, pengarahan dan evaluasi terhadap sumber daya baik manusia, keuangan, fisik dan informasi agar tercapai tujuan secara efektif dan efisien. Efisien dimaksudkan penggunaan sumber daya dan biaya yang efektif. Sedangkan efektif merupakan penetapan keputusan yang benar dan sukses dalam implementasi.

Gambar di atas menjelaskan bahwa pada manajemen terdapat beberapa aspek yaitu input berupa sumberdaya, kegiatan manajerial dari perencanaan, pengorganisasian, pengaturan staf, pemimpin dan evaluasi. Dan aspek pencapaian tujuan di mana manajemen focus pada produktivitas dengan menerapkan efisiensi dan efektivitas. Manajer menggunakan aktivitas-aktivitas tersebut dengan mengkombinasikan dengan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan dengan menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Gibson et. al. (2017:4) *“Organization is a coordinate unit consisting of at least two people who function to large and small goal or set of goals”* artinya organisasi merupakan suatu kesatuan yang memungkinkan seseorang untuk mengejar tujuan yang tidak dapat dilakukan sendiri dan tentunya membutuhkan bantuan orang lain.

Menurut David dan Andrzej (2019:9) *“Organizations are social arrangements in which people control resources to produce goods and services efficiently”*. Artinya Organisasi adalah pengaturan sosial di mana orang mengendalikan sumber daya untuk menghasilkan barang dan jasa secara efisien. Pada definisi tersebut menggambarkan bahwa pada organisasi terdapat perilaku individu dan kelompok, hubungan interpersonal, dan peningkatan kinerja organisasi

Sedangkan Gary (2020:3), *Organization is a group consisting of people with formally assigned roles who work together to achieve the organization’s goals.* artinya Organisasi merupakan sekelompok orang yang mempunyai peran yang ditetapkan secara formal dan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu kerjasama yang dilakukan individu dan kelompok yang satu sama lainnya saling mempengaruhi dalam rangka mencapai tujuan individu dan organisasi.

Manajemen SDM menganggap bahwa karyawan merupakan kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Jadi manajemen SDM memiliki fungsi yang sangat strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Mencapai keunggulan bersaing melalui orang-orang memerlukan perubahan fundamental dalam cara berfikir manajer tentang karyawannya dan cara manajer memandang hubungan kerja. Mencakup bekerja dan melalui orang-orang dan melihat mereka sebagai mitra, tidak hanya sebagai biaya yang harus diminimalkan atau

dihindari.

David (2019:6) "*broadly in terms of including all aspects of managing people in organizations and the ways in which organizations respond to the actions of employees, either individually or collectively*". SDM fokus pada pekerja dalam organisasi. Pekerja merupakan komponen yang paling penting dari organisasi, jadi SDM menjadikan para pekerja menjadi lebih produktif. Produktifitas berkembang ketika organisasi hidup dan motivasi karyawan efektif. Dengan praktik manajemen SDM yang bagus akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut pendapat tersebut manajemen SDM terdiri dari dua kegiatan pertama karyawan bekerja pada organisasi dengan menggunakan keahliannya untuk mencapai tujuannya dan pada dasarnya merupakan hubungan kerja. Kedua memastikan bahwa kesepakatan adalah saling mengisi kekosongan. Manajemen SDM merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian (Dessler, 2020:5).

Manajemen SDM mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktek- praktek serta system-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Banyak perusahaan yang menyebut konsep manajemen SDM sebagai bentuk praktik-praktik manusia (Noe, et. Al., 2020:4).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM adalah kegiatan pengelolaan sumber daya manusia melalui fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi harus memastikan bahwa mereka mempunyai orang- orang yang berkualitas dan mampu melakukan pekerjaan yang harus dikerjakan berbagai kegiatan itu mendasari proses manajemen sumber daya manusia.

TEORI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Kepemimpinan adalah proses untuk memengaruhi orang lain baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Proses memengaruhi tersebut sering melibatkan berbagai kekuasaan seperti ancaman, penghargaan, otoritas maupun bujukan.

Dalam melakukan tugasnya, dosen membutuhkan kompetensi sesuai dengan bidangnya agar profesionalitas pekerjaan tercapai. Eksistensi organisasi dipengaruhi oleh kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan, pemilikan *core competency*, kemampuan mengangani diversitas dan membentuk organisasi sebagai *knowing organization*.

Menurut Wibowo (2018:171) pengertian kompetensi adalah kemampuan perorangan untuk melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja dengan memenuhi standar-standar. Oleh karena itu kompetensi merujuk kepada kecakapan atau kelayakan seseorang individu dalam organisasi untuk menjalankan tugas dengan sempurna.

Spencer dan Spencer dalam Rivai (2018) mendefinisikan bahwa: *a competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job situation*. (kompetensi

adalah sesuatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan). Selanjutnya disebutkan bahwa karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan merupakan sesuatu yang berat dan bagian dari kepribadian seseorang yang dapat diramalkan sebagai perilaku dalam melakukan pekerjaan.

Unsur-unsur yang terdapat dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen Bab VI pada pasal 10 terdiri atas kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yaitu Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Profesional. Keempat kompetensi guru itu harus dimiliki oleh guru dengan cara mengikuti pendidikan profesi keguruan.

Untuk lebih jelasnya hal tersebut dinyatakan dalam undang-undang guru dan dosen sebagai berikut:

1. Kompetensi guru/dosen sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.
2. Ketentuan lebih lanjut mengenai kompetensi guru/dosen sebagaimana dimaksud pada ayat 1 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Guru/dosen sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan merupakan pihak yang sangat penting dalam proses belajar mengajar. Kompetensi guru/dosen sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan proses kegiatan belajar mengajar. Ada beberapa hal yang dapat membentuk kompetensi guru/dosen antara lain adalah penguasaan materi yang diajarkan, metode mengajar yang sesuai dengan situasi dan kondisi mahasiswa, hubungan antara individu, baik dengan siswa/mahasiswa maupun dengan sesama guru/dosen dan unsur-unsur lain yang terlibat dalam proses pendidikan misalnya administrator dan lingkungan/masyarakat sekitarnya.

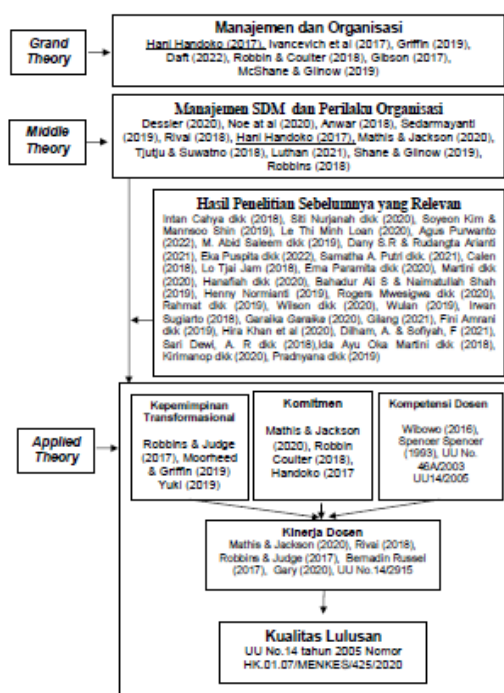
Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk menransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang dapat disepakati. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, pengembangan.

Bernardin dan Russel (2017) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator yang bisa dijadikan ukuran kinerja, yaitu mencakup:

- 1). *Quality*; tingkat dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara yang ideal/sesuai atau dapat menyelesaikan pekerjaan sesuaidengan tujuan yang ditetapkan.
- 2). *Quantity*; besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit, atau sejumlah kegiatan yang diselesaikan.
- 3). *Timelines*; berkaitan dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, atau tingkat dimana suatu kegiatan diselesaikan dengan waktu yang

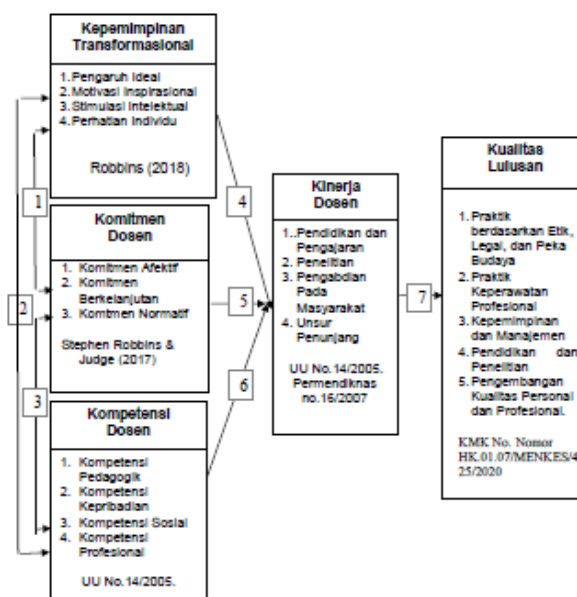
- 4). lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 5). *Cost effectiveness*; Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, uang, teknologi, material) dimaksimalkan dengan maksud untuk mencapai target tertinggi atau sebaliknya, pengurangan dari beberapa unit atau instansi dan penggunaan sumber-sumber organisasi.
- 6). *Need for supervision*; kebutuhan pengawasan, yaitu tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya tanpa memerlukan bantuan pengawas atau sebaliknya untuk menghindari kesalahan atau mendapatkan hasil yang tidak diinginkan.
- 7). *Interpersonal impact*; pengaruh *interpersonal*, tingkat dimana pegawai menunjukkan perasaan *self esteem* (harga diri), *goodwill* dan kerjasama

Berdasarkan kajian pustaka yang telah diuraikan tersebut di atas, maka dapat digambarkan rangkaian teori yang digunakan dan hasil penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 2.3 Landasan Teori dan Hasil Penelitian Keseluruhan

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka model paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan Teori Yang mendukung Paradigma Penelitian.

- 1 Teori hubungan antara Kepemimpinan Transformatif dengan Komitmen, yaitu : Robbins & Judge (2017), Yuki (2019)
- 2 Teori hubungan antara Kepemimpinan transformasional dengan Kompetensi, yaitu : Sedarmayanti (2019), Rivali (2018)
- 3 Teori hubungan antara komitmen dengan kompetensi dosen, yaitu : Robbins (2018); Handoko (2017)
- 4 Teori pengaruh dari Kepemimpinan tranformatif terhadap kinerja, yaitu : Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2018); Ivancevich (2017) Robbins & Judge (2017)
- 5 Teori pengaruh dari komitmen terhadap kinerja, yaitu : Handoko (2017) Robbins dan Judge (2017); Wibowo (2018)
- 6 Teori pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja, yaitu : McShane dan Glinow (2019).; Luthan (2021), Calen (2018).
- 7 Teori pengaruh dari kinerja dosen terhadap kualitas lulusan, yaitu : Sedarmayanti (2019); Le Thi Minh Loan (2020), Rivali (2018).

Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen, kompetensi terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Keperawatan
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Keperawatan.
3. Terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Keperawatan.
4. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Keperawatan.
5. Terdapat pengaruh kinerja terhadap kualitas lulusan prodi keperawatan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Yang Digunakan

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hal ini dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiono (2018:13).

Pada metode penelitian kuantitatif ini digunakan Analisis Deskriptif dan analisis Verifikatif. Metode deskriptif ini dapat menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian pada waktu dan tempat tertentu, sedangkan metode verifikatif menguji hubungan masing-masing variabel dan menghitung setra menguji pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sedangkan analisis verifikatif merupakan uji hipotesis melalui pengolahan data dan pengujian secara statistik bertujuan untuk menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional, manajemen talenta, employee engagement, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Analisis data yang dilakukan adalah analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka- angka dan perhitungannya menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM).

Penelitian ini menggunakan teknik multivariat *Structural Equation Modeling* (SEM). *Software* yang dipergunakan untuk mengolah data adalah Lisrel. Lisrel memungkinkan untuk menguji hubungan antara variabel latent (sehingga kita dapat menguji teori substantif), dan juga indikator-indikatornya (sehingga kita dapat menilai kualitas pengukuran).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian dari kuesioner merupakan sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan mengenai indikator-indikator dari beberapa variabel penelitian, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X_1), Komitmen (X_2), Kompetensi (X_3), Kinerja Dosen (Y) dan Kualitas Lulusan (Z). Variabel-variabel tersebut dianalisis secara deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM).

ANALISIS DESKRIPTIF

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran/ deskripsi mengenai tanggapan dari para responden mengenai , serta implikasinya pada Kualitas Lulusan. Sesudah pengujian data maka, langkah selanjutnya peneliti melakukan pengkajian analisis deskriptif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini.

Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval, dimana penentuan intervalnya memakai rumus sebagai berikut:

Dari rumus di atas, diperoleh nilai interval kelas sebagai berikut Interval kelas adalah sebesar 0,8 sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Interval Kelas}}$$

Keterangan: Nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1, jumlah kelas adalah 5

Analisis deskriptif untuk menentukan masing-masing variable masuk kedalam interval mana maka terlebih dahulu dicari rata-rata dan standar deviasinya, sebagai berikut :

Rata-rata-standar deviasi = rata-rata + standar deviasi Kategori

Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
2,61 – 3,40	Cukup baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Ridwan, 2005

Rata-rata -standar deviasi = rata-rata + standar deviasi Kategori masing-masing item pertanyaan yang diajukan kepada responden diperoleh dari nilai rata-rata item pertanyaan dibandingkan dengan rata-rata keseluruhan, sehingga jika rata-rata item pertanyaan lebih besar dibandingkan dengan keseluruhan diasumsikan baik dan sebaliknya.

Rekapitulasi hasil jawaban responden mengenai variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki rata-rata 3,277 dan standar deviasi 0,311 dinyatakan dalam Kategori cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan Transformasional pada Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten dapat dikatakan sudah cukup baik, meski tetap harus dilakukan evaluasi secara terus menerus guna meningkatkan variabel Kepemimpinan Transformasional. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan tanggapan responden, Kepemimpinan

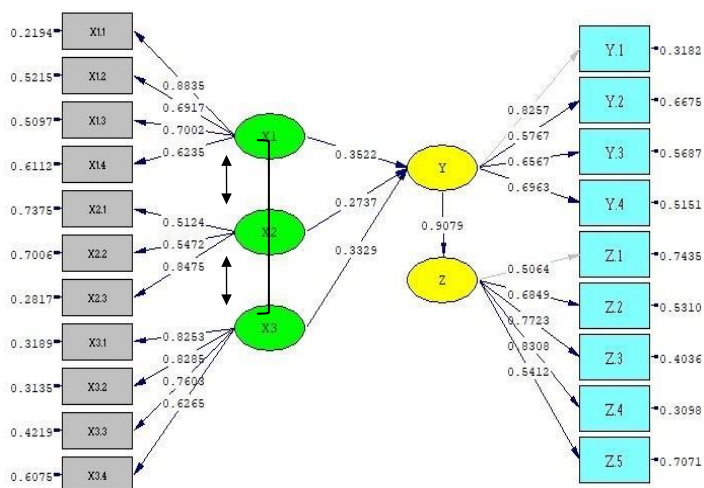
Transformasional termasuk ke dalam kategori “Cukup Baik”.

Rekapitulasi hasil jawaban responden mengenai variabel Kompetensi memiliki rata-rata 3,231 dan standar deviasi 0,298 dinyatakan dalam Kategori cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa Kompetensi pada Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten dapat dikatakan sudah cukup baik, meski tetap harus dilakukan evaluasi secara terus menerus guna meningkatkan variabel Kompetensi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan tanggapan responden, Kompetensi termasuk ke dalam kategori “Cukup Baik”.

ANALISIS VERIFIKATIF

Setelah dilakukan analisis terhadap instrumen penelitian dan analisis penskalaan dan analisis deskriptif, maka data yang sudah dikumpulkan selanjutnya digunakan untuk menganalisis dan menguji rumusan pengujian hipotesis berdasarkan *Structural Equation Modelling*.

Sebagai hasil dari penggunaan *Structural Equation Modelling* dengan menggunakan LISREL 8.7 diperoleh model seperti dalam gambar 4.1 berikut ini.



Gambar 4.1 Struktur Hubungan Seluruh Variabel Penelitian

Berdasarkan persamaan dapat dijelaskan bahwa variabel Kinerja Dosen dipengaruhi secara positif oleh Kepemimpinan Transformasional dengan koefisien jalur sebesar 0,3522, dipengaruhi secara positif oleh Komitmen dengan koefisien jalur sebesar 0,2737 dan dipengaruhi oleh Kompetensi dengan koefisien jalur sebesar 0,3329.

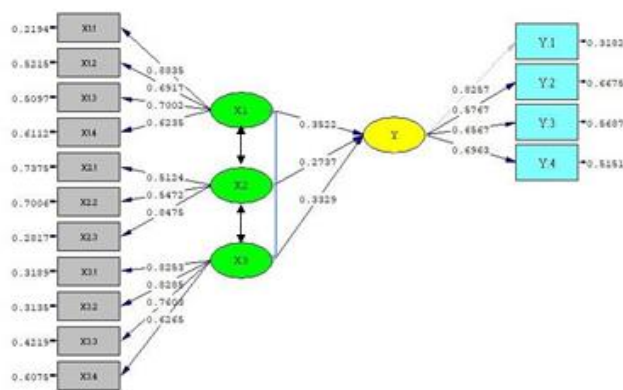
Untuk koefisien jalur X₁ terhadap Y sebesar 0,3522 artinya jika Kepemimpinan Transformasional mengalami peningkatan maka Kinerja Dosen akan meningkat sebesar 0,3522 satuan atau Kepemimpinan Transformasional memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kinerja Dosen sebesar 0,3522 satuan.

Untuk koefisien jalur X₂ terhadap Y sebesar 0,2737 artinya jika Komitmen mengalami peningkatan maka Kinerja Dosen akan meningkat sebesar 0,2737 satuan atau Komitmen memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kinerja Dosen sebesar 0,2737 satuan.

Untuk koefisien jalur X₃ terhadap Y sebesar 0,3329 artinya jika Kompetensi

mengalami peningkatan maka Kinerja Dosen akan meningkat sebesar 0,3329 satuan atau Kompetensi memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kinerja Dosen sebesar 0,3329 satuan.

Dengan demikian hipotesis konseptual yang diajukan telah teruji dan dapat diterima. Secara lengkap model struktural untuk substruktur 1 dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Hasil olah data Lisrel (2022)
 Gambar 4.2
 Koefisien Jalur Kepemimpinan Transformatif, Komitmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan pada tabel di atas Kinerja Dosen dipengaruhi oleh pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh langsung variabel Kepemimpinan Transformatif adalah sebesar 12,40% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Komitmen dan Kompetensi secara berurutan adalah sebesar 7,42% dan 7,73%. Pengaruh langsung variabel Komitmen terhadap Kinerja Dosen adalah sebesar 7,49% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Kepemimpinan Transformatif dan Kompetensi secara berurutan adalah sebesar 7,42% dan 5,71%. Pengaruh langsung variabel Kompetensi terhadap Kinerja Dosen adalah sebesar 11,08% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen secara berurutan adalah sebesar 7,73% dan 5,71%.

Berdasarkan hasil perhitungan total pengaruh secara parsial paling besar adalah variabel Kepemimpinan Transformatif dengan total pengaruh terhadap Kinerja Dosen sebesar 27,55%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk meningkatkan Kinerja Dosen haruslah didukung dengan adanya Kepemimpinan Transformatif yang baik. Meski demikian pengaruh variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Dosen yang diteliti pada penelitian ini juga cukup besar yaitu Komitmen dan Kompetensi dengan total pengaruh secara parsial sebesar 20,62% dan 24,53%.

PENGARUH KINERJA DOSEN TERHADAP KUALITAS LULUSAN

Bahwa Kinerja Dosen Berpengaruh Terhadap Kualitas Lulusan baik secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan hasil pengolahan data program Lisrel untuk model struktural 2, Sesuai dengan hipotesis yang diajukan didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Z = 0.9079*Y, \text{ Errorvar.} = 0.1757, R^2 = 0.8243$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Kualitas Lulusan dipengaruhi secara positif oleh Kinerja Dosen dengan koefisien jalur sebesar 0,9079.

Untuk koefisien jalur Y terhadap Z sebesar 0,9079 artinya jika Kinerja Dosen mengalami peningkatan maka Kualitas Lulusan akan meningkat sebesar 0,9079 satuan atau Kinerja Dosen memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kualitas Lulusan sebesar 0,9079 satuan.

PEMBAHASAN DESKRIPTIF

Pembahasan deskriptif pada penelitian ini dimaksudkan untuk membahas mengenai variabel, dimensi dan indikator yang telah dilakukan pada analisis deskriptif di atas. Pada pembahasan ini akan dibahas mengenai nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai bahan untuk dijelaskan pada kesimpulan dan saran.

Kondisi Kepemimpinan Transformasional (X₁), Komitmen (X₂) dan Komitmen (X₃) Pada Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten.

1. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X₁)

Mengacu pada hasil pengolahan data dan analisis hasil penelitian yang dilakukan, dapat diperoleh gambaran mengenai variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁) yaitu dengan nilai rata-rata 3,277 dan standar deviasi 0,311. Skor tersebut dalam kriteria penafsiran termasuk kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional di Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten cukup baik, Kepemimpinan transformasional memegang peranan yang sangat penting dalam membentuk kinerja dosen, hal ini ditekankan pimpinan melaksanakan peran dan fungsi sebagai pengambil keputusan, motivator dan fasilitator bagi dosen,

Secara konseptual, Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan untuk men-ciptakan dan menegaskan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik mengenai masa depan bagi sebuah organisasi yang tumbuh dari keadaan sekarang dan memperbaiki keadaan sekarang (Robbins dan Judge, 2017:195).

2. KOMITMEN (X₂)

Mengacu pada hasil pengolahan data dan analisis hasil penelitian yang dilakukan, dapat diperoleh gambaran mengenai variabel Komitmen (X₂) yaitu dengan nilai rata-rata 3,204 dan standar deviasi 0,319. Skor tersebut dalam kriteria penafsiran termasuk kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen di Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten cukup baik (sedang).

Faktor terbesar yang mendominasi nilai variabel Komitmen ini adalah indikator Bangga Bekerja (X_{2.2}) dan indikator Prestasi Kerja (X_{2.16}) dengan nilai masing-masing 3,431 dan 3,338, keduanya masuk dalam kategori baik dan cukup baik. Sehingga faktor Bangga Bekerja dan Prestasi Kerja merupakan keunggulan dari Komitmen di Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten.

Kedua faktor kelemahan atau kekurangan ini antara lain disebabkan karena kurangnya keterikatan emosional antara pimpinan dan dosen di Perguruan Tinggi

Keperawatan di Provinsi Banten, sehingga loyalitas pada Perguruan Tinggi masih rendah. Selain dari itu pimpinan dan dosen pun belum memiliki disiplin yang tinggi terutama pada ketaatan pada aturan yang berlaku di Perguruan Tinggi. Karena kedua faktor ini memiliki nilai yang paling rendah, maka peningkatan kedua hal tersebut menjadi prioritas dalam usaha meningkatkan kondisi Komitmen di Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten.

3. KOMPETENSI (X₃)

Mengacu pada hasil pengolahan data dan analisis hasil penelitian yang dilakukan, dapat diperoleh gambaran mengenai variabel Kompetensi (X₃) yaitu dengan nilai rata-rata 3,231 dan standar deviasi 0,298. Skor tersebut dalam kriteria penafsiran termasuk kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi di Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten cukup baik (sedang).

Faktor terbesar yang mendominasi nilai variabel Kompetensi ini adalah indikator Norma-Norma yang Berlaku (X_{3.8}) dan indikator Kompetensi Mata Kuliah (X_{3.15}) dengan nilai masing-masing 3,385 dan 3,338, keduanya masuk dalam kategori cukup baik. Sehingga faktor Norma-Norma yang Berlaku dan Kompetensi Mata Kuliah merupakan keunggulan dari Kompetensi di Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten.

Selanjutnya adalah pembahasan masalah dari sisi kelemahan atau kekurangan, yaitu faktor-faktor yang dianggap memperlemah nilai Kompetensi. Sedikitnya ada dua faktor dengan nilai terendah, yaitu indikator Menguasai teori dan prinsip pembelajaran (X_{3.1}) memiliki skor 3,046 atau berada pada kategori cukup baik dan indikator Teladan (X_{3.9}) memiliki skor 3,146 atau berada pada kategori cukup baik. Hal ini mengandung makna bahwa faktor Menguasai teori dan prinsip pembelajaran dan Teladan merupakan kelemahan dari Kompetensi di Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten.

Kedua faktor kelemahan atau kekurangan ini antara lain disebabkan karena para pimpinan dan dosen di Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten merupakan para profesional yang berlatar belakang Pendidikan profesi keperawatan, sehingga tidak sedikit pimpinan dan dosen yang kurang menguasai teori dan prinsip pembelajaran. Selain dari itu pimpinan dan dosen pun belum mampu untuk menjadi teladan pada lingkungan kampus bagi para peserta didik. Karena kedua faktor ini memiliki nilai yang paling rendah, maka peningkatan kedua hal tersebut menjadi prioritas dalam usaha meningkatkan kondisi Kompetensi di Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten.

Dari hasil survey berupa penyebaran kuesioner tentang Kompetensi selanjutnya diperoleh respon dari para Dosen sebagai responden yang menunjukkan bahwa Kompetensi di Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten ini secara umum sudah cukup baik. Secara konseptual, kondisi Kompetensi telah sejalan dengan Wibowo (2018:171) pengertian kompetensi adalah kemampuan perorangan untuk melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja dengan memenuhi standar-standar.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1.a. Kepemimpinan Transformasional pada Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik, dengan dimensi tertingginya adalah: Motivasi Inspirasional, sedangkan Dimensi terendahnya adalah: Perhatian Individu.
- 1.b. Komitmen pada Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik dengan dengan dimensi tertingginya adalah: Komitmen Afektif, sedangkan dimensi terendahnya adalah: Komitmen Normatif.
- 1.c. Kompetensi pada Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik dengan dengan dimensi tertingginya adalah: Kompetensi Sosial, sedangkan dimensi terendahnya adalah: Kompetensi Kepribadian.
2. Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik, dengan dimensi tertingginya adalah: Pendidikan dan Pengajaran, sedangkan dimensi terendahnya adalah: Pengabdian Pada Masyarakat.
3. Kualitas Lulusan pada Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik dengan dengan dimensi tertingginya adalah: Kepemimpinan dan Manajemen, sedangkan dimensi terendahnya adalah : Praktik Berdasarkan Etik, Legal dan Peka Budaya.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Kepemimpinan Transformasional, Komitmen dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten. Dimana ketiga variabel bebas tersebut, merupakan variabel dominan yang membentuk Kinerja Dosen dari Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten.
5. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Dosen adalah sebesar 27,55 persen. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Hal ini dapat dipahami, karena secara karena Kepemimpinan Transformasional di Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten telah terbentuk dengan baik dan didukung dengan pimpinan yang telah memiliki kemampuan yang baik sebagai seorang pemimpin. Selain dari itu Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten pun sudah cukup dikenal di kalangan masyarakat sehingga secara Kepemimpinan Transformasional Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten telah memiliki persepsi masyarakat yang baik juga. Yayasan dan pimpinan Prodi / perguruan tinggi serta Dosen harus terus menerus menyempurnakan penerapan dan pelaksanaan kepemimpinan transformasional yang sudah berjalan, melalui peningkatan Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan.
6. Pengaruh Variabel Komitmen terhadap Kinerja Dosen sebesar 20,62 persen. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Hal ini dapat dipahami karena penerapan Komitmen dilingkungan Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten

sudah berjalan dengan cukup baik, namun Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten memiliki kekurangan dari beberapa faktor pendukung variable Komitmen yang harus dibenahi. Mengingat komitmen dosen sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja dosen yang akan berimplikasi pada peningkatan kualitas lulusan, maka berbagai upaya dalam memperbaiki dan meningkatkan komitmen dosen menjadi mutlak perlu terus dilaksanakan secara merata dan berkesinambungan

7. Pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Dosen sebesar 24,53 persen. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Hal ini dapat dipahami karena penerapan Kompetensi di lingkungan Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten sudah berjalan dengan cukup baik dengan didukung oleh adanya dosen- dosen terbaik di bidangnya yang menjadi tenaga pengajar di Perguruan tinggi. Selain dari itu, standarisasi penerimaan dosen yang ketat pun menjadikan standard kompetensi dosen di Perguruan Tinggi terus meningkat. Disamping itu pihak Yayasan dan pimpinan Prodi / Perguruan tinggi serta Dosen perlu memperbaiki dan meningkatkan dimensi-dimensi kompetensi dosen, dan berupaya untuk melaksanakan, pengembangan kualitas dosen dan pemberdayaan dosennya secara optimal.
8. Pengaruh Kinerja Dosen terhadap Kualitas Lulusan sebesar 82,43 persen. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Kinerja Dosen berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Lulusan. Hal ini dapat dipahami, karena kondisi Kinerja Dosen di lingkungan Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten sudah berjalan dengan cukup baik dengan didukung oleh adanya dosen-dosen terbaik di bidangnya yang menjadi tenaga pengajar di Perguruan tinggi. Selain dari itu, pengabdian masyarakat dari para dosen pun sudah dilaksanakan dengan cukup baik. Mengingat kedudukan dan peran Prodi Keperawatan dan kinerja dosen, serta tuntutan kualitas lulusan yang sangat penting dan strategis, maka upaya memperbaiki dan peningkatan kinerja dosen menjadi mutlak untuk terus ditingkatkan, dan perlu terus dilaksanakan secara berkesinambungan.

SARAN

SARAN PRAKTIS

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh diatas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

- 1.a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten dalam mengelola dan memahami penerapan Kepemimpinan Transformasional, dengan terus menjaga dan meningkatkan sifat arif dan bijaksana yang telah dimiliki oleh pimpinan dan pimpinan yang sudah ada pun harus mampu untuk menjadi teladan bagi para calon pimpinan di masa yang akan datang. Selain dari itu untuk menjaga integritas dan keyakinan pimpinan kepada organisasi, dibutuhkan kerjasama baik dari Yayasan, Dosen dan juga karyawan untuk mampu menciptakan keterikatan emosional yang baik tidak hanya untuk para pimpinan tetapi kepada seluruh pimpinan, dosen dan

karyawan Perguruan Tinggi.

- 1.b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten dalam mengelola dan memahami kondisi Komitmen, dengan terus menjaga dan mempertahankan reputasi yang baik di mata masyarakat dengan terus mencetak lulusan terbaik di bidang keperawatan, sehingga para perawat yang pernah menempuh Pendidikan di Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten dapat bekerja dengan maksimal dan memberikan hasil terbaik di tempatnya bekerja. Selain dari itu para pimpinan maupun dosen di Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten selalu meningkatkan keahlian pada bidang keperawatan dan terus melakukan pembaruan mengenai keilmuan serta terus mengikuti perkembangan teknologi terkait dengan keperawatan.
- 1.c. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten dalam mengelola dan memahami kondisi Kompetensi, dengan terus menjaga dan mempertahankan kinerja para pimpinan dan dosen di Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten untuk selalu memperhatikan norma-norma dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Selain dari itu para pimpinan maupun dosen di Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten selalu meningkatkan keahlian pada bidang keperawatan dan terus melakukan pembaruan mengenai keilmuan serta terus mengikuti perkembangan teknologi terkait dengan keperawatan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten dalam mengelola dan memahami kondisi Kinerja Dosen, dengan terus meningkatkan dan menjaga pengawasan jadwal belajar mengajar yang sudah ada dan terus meningkatkan ketepatan waktu belajar mengajar sesuai dengan yang sudah dijadwalkan. Selain dari itu Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten pun harus mampu untuk mendorong para dosen untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat melalui berbagai program pengabdian yang diadakan oleh Perguruan Tinggi atau pun swadaya.
3. Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten dalam mengelola dan memahami kondisi Kualitas Lulusan, dengan terus meningkatkan kemampuan mereka dalam memberikan materi ajar agar para peserta didik dapat menerima dengan jelas. Selain dari itu, para Dosen pun harus tetap memberikan ilmu-ilmu manajemen pelayanan keperawatan sesuai dengan keadaan yang terjadi saat ini.
4. Dalam upaya pengendalian variabel Kepemimpinan Transformasional, Komitmen dan Kompetensi guna meningkatkan Kinerja Dosen secara simultan dapat dilakukan dengan langkah- langkah sebagai berikut:
 - a. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi penerapan Kepemimpinan Transformasional dengan memaksimalkan indikator-indikator Kepemimpinan Transformasional yaitu: Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual dan Perhatian Individu.
 - b. Meningkatkan Komitmen dari para Dosen dengan memaksimalkan indikator-indikator Komitmen yaitu: Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif.

- c. Meningkatkan Kompetensi dari para Dosen dengan memaksimalkan indikator-indikator Kompetensi yaitu: Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional.
5. Dalam upaya pengendalian variabel Kepemimpinan Transformasional guna meningkatkan Kinerja Dosen dapat dilakukan dengan membentuk tim kerja yang di-rolling secara berkala agar para dosen dapat mengerti dan memahami pola komunikasi satu sama lain. Selain dari itu diskusi dan forum internal dalam hal pengambilan keputusan pimpinan harus dilakukan secara rutin sehingga umpan balik (*feedback*) dari para dosen dapat disampaikan kepada pimpinan.
6. Dalam upaya pengendalian variabel Komitmen guna meningkatkan Kinerja Dosen dapat dilakukan dengan meningkatkan ikatan emosional dengan Perguruan Tinggi, salah satunya dengan cara memberikan kecukupan secara materi atau dengan memberikan rasa keamanan untuk berkarir di Perguruan Tinggi. Selain dulu itu Perguruan Tinggi harus mampu memberikan hukuman secara tegas kepada pimpinan dan dosen yang tidak mau menjalankan aturan yang berlaku, terlebih bidang keperawatan adalah bidang yang sarat akan ketelitian dan ketaatan pada prosedur keperawatan yang berlaku.
7. Dalam upaya pengendalian variabel Kompetensi guna meningkatkan Kinerja Dosen dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan pembelajaran agar para dosen mampu untuk mengerti lebih baik mengenai teori dan prinsip pembelajaran yang efektif dan efisien bagipeserta didik. Selain dulu itu Perguruan Tinggi harus mampu menekankan kepada para dosen untuk selalu mencitrakan diri sebagai teladan yang baik bagi para peserta didik.
8. Dalam upaya pengendalian variabel Kinerja Dosen dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan dasar yang dapat dipraktekan langsung oleh masyarakat terutama pelatihan dasar mengenai tindakan keperawatan untuk pertolongan pertama dan juga pelatihan keperawatan yang mudah dan sering dilakukan seperti merawat orang tua yang sudah sulit untuk melakukan kegiatan sehari-hari. Selain dari itu, PT para dosen harus memberikan umpan balik dari pengalaman mereka mengajar kepada Perguruan Tinggi agar kurikulum yang telah ditetapkan dapat direvisi kearah yang lebih baik dan relevan.

SARAN BAGI PENELITI

Guna lebih meningkatkan pengembangan keilmuan dan manfaat bagi penelitian, maka peneliti perlu menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Perlu melakukan penelitian lanjutan yang melibatkan variabel lainnya, di luar variabel yang telah ditetapkan di antaranya : 1). Budaya Organisasi; 2). Lingkungan Kerja; 3). Motivasi Dosen; 4). Tunjangan Sertifikasi; 5). Biaya Pendidikan.
2. Ruang lingkup daerah penelitian diperluas bukan hanya di wilayah Provinsi Banten, melainkan di seluruh wilayah di Indonesia.
3. Melakukan penelitian selanjutnya dengan memasukkan keterlibatanpeserta didik dari Perguruan Tinggi Keperawatan di Provinsi Banten.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU – BUKU.

Bernardin, John, H dan Russel, Joyce E. A. 2017. Human Resource Management, an Experiential Approach. New York: McGraw-Hill Companies

Dessler, Gary. 2020. Human Resource Management, 16th Edition. Florida: Pearson.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. 2017. Organizations: Behavior, Structure, Processes : Eighteenth Edition. New York: McGraw-Hill.

Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory. 2019. Organizational Behavior: Managing People and Organizations. 13th Edition. USA: SouthWestern.

Noe, Raymond A., Gerhart Barry, Hollenback, John R. and Wright, Patrick M. 2020. Human resources Management: Gaining A Competitive Advantage, 12th ed. New York: McGraw-Hill

Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Yukl, Gary A., Gardner, William. 2019. Leadership in Organization, 9th Edition. USA: Pearson Education

Jewell dalam Masykur dan Mardalis (2012) tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi dua hal utama, yaitu faktor organisasional dan faktor personal. Faktor organisasional

Menurut Rivai (2017) peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam dunia perguruan tinggi

Menurut Kinicki dan Williams (2018:7) *“Management is defined as the pursuit of organizational goals efficiently and effectively by integrating the work of people through planning, organizing, leading and controlling the organization’s resources.”*

David dan Andrzej (2019:9) *“Organizations are social arrangements in which people control resources to produce goods and services efficiently”.*

Gary (2020:3), Organization is a group consisting of people with formally assigned roles who work together to achieve the organization’s goals.

David (2019:6) *“broadly in terms of including all aspects of managing people in organizations and the ways in which organizations respond to the actions of employees, either individually or collectively”.*

Manajemen SDM merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian (Dessler, 2020:5).

Banyak perusahaan yang menyebut konsep manajemen SDM sebagai bentuk praktik-praktik manusia (Noe, et. Al., 2020:4).

Wibowo (2018:171) pengertian kompetensi adalah kemampuan perorangan untuk melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja dengan memenuhi standar-standar.

Spencer dan Spencer dalam Rivai (2018) mendefinisikan bahwa: a competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job situation.

UNDANG – UNDANG DAN PERATURAN – PERATURAN

1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003
3. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005
4. Permendiknas No. 42 Tahun 2007
5. Undang-Undang No. 17 Tahun 2013
6. Undang-UndangNo. 49 Tahun 2014